



Februar 2008

Infoservis – Technische Novelle des Arbeitsgesetzbuches wirksam seit 1. Januar 2008

Am 1. Januar 2008 ist das Gesetz Nr. 362/2007 Slg. in Kraft getreten, welches das Gesetz Nr. 262/2006, Arbeitsgesetzbuch, wie folgt ändert (im Folgenden nur „*technische Novelle*“ oder „*Novelle*“ genannt).

Die technische Novelle wurde vor allem zur Beseitigung von Abstimmungsproblemen mit anderen Gesetzen und zum Zweck der Berichtigung von legislativ-technischen Fehlern und Ungenauigkeiten erlassen (aus diesem Grund ist diese Novelle als „technische“ betitelt). Die Novelle führt aber auch einige wesentliche Änderungen ein, über die wir Sie gerne in diesem Infoservice informieren wollen.

PROBEZEIT

Mit Wirksamkeit vom 1.7.2008 ersetzt die Novelle jene Regelung, nach welcher die Probezeit erst ab dem der Entstehung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tag zu laufen beginnt, sodass die Probezeit nun ab dem ersten Tag zu laufen beginnt.

ABFINDUNG

Bis 31.12.2007 hatten die Arbeitgeber im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit die Pflicht, dem Angestellten eine Abfindung in der Höhe des Zwölffachen durchschnittlichen Monatslohns auszuzahlen; das ohne Rücksicht darauf, ob der Angestellte die Arbeitsverletzung selbst verursacht hat oder nicht. Nach der Novelle gebührt diese Abfindung dem Angestellten nicht, falls den Arbeitgeber an der Entstehung des Unfalles oder der Berufskrankheit keine Haftung trifft (§ 67 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches – im Folgenden nur „ArbGB“ genannt).

ÜBERSTUNDENARBEIT (ÜBERSTUNDENREGELUNG)

Brno – Wien

Nach der technischen Novelle ist es wieder möglich, den Lohn bereits unter Bezugnahme der Überstundenarbeit im Umfang von 150 Std./Jahr zu vereinbaren. Dies ist aber nur bei leitenden Angestellten möglich (§ 114 Abs. 2 ArbGB).

Unter dem Begriff „leitende Angestellte“ des Arbeitgebers sind jene Angestellten zu verstehen, die z.B. berechtigt sind, anderen Angestellten Arbeiten zuzuweisen, deren Arbeit zu organisieren, zu leiten und zu kontrollieren und ihnen zu diesem Zweck verbindliche Anweisungen erteilen.

Bis 31.12.2007 konnten Angestellte, die für ein Kind im Alter bis zum 1. Lebensjahr sorgen mussten, keine Überstundenarbeit leisten. Zur Zeit ist dies möglich, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der für ein Kind im Alter bis zum 1. Lebensjahr sorgende Angestellte damit einverstanden ist (§ 241 Abs. 3 ArbGB).

WOCHENARBEITSZEIT

Die Novelle schafft die Beschränkungen bezüglich der Wochenarbeitszeit von Jugendlichen ab. Diese ist nunmehr gleich wie bei anderen Angestellten. Die Jugendlichen können also länger als 30 Std./Woche arbeiten (§ 79 ArbGB). Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf aber die festgelegten 40 Wochenstunden nicht überschreiten. Gleichzeitig darf ein Jugendlicher nicht länger als 8 Stunden täglich arbeiten (neu eingefügter § 79a ArbGB). Sofern es sich um eine Standardarbeitsverpflichtung von 40 Std./Woche und 8 Std./Tag handelt, kann einem Jugendlichen die Überstundenarbeit nicht angeordnet werden (ein minimaler Umfang an Überstundenarbeit könnte nur bei jenen Angestellten angeordnet werden, die kürzere Wochenarbeitsverpflichtungen vereinbart haben oder die im Mehrschichtbetrieb tätig sind).

ARBEITSZEITKONTO

Im Unterschied zur ursprünglichen Regelung ist es zwar nicht nötig, die Zustimmung jedes einzelnen Angestellten zur Einführung des Arbeitszeitkontos einzuholen. Auf der anderen Seite ist es aber nicht mehr möglich, eine Änderung des Arbeitszeitplanes beim Arbeitszeitkonto z.B. eine Woche vorher durchzuführen (wie das früher möglich war), sondern sie muss mindestens 4 Wochen vorher erfolgen (§ 84 und § 84a ArbGB).

LOHNZUSCHLAG

Im Kollektivvertrag kann neuerlich eine andere als die im Gesetz festgesetzte Höhe und Art der Festlegung von Lohnzuschlägen für Nachtarbeit und Wochenendarbeit vereinbart werden. Falls das Gesetz bisher bestimmt hat, dass die Lohnzuschläge mindestens 10 % des durchschnittlichen Lohnes von Angestellten betragen, ergibt sich aus der neuen Regelung, dass in den Kollektivverträgen z.B. auch eine geringere Höhe oder ein fester Satz (kein Prozentsatz) für alle Angestellten vereinbart werden kann (§§ 116 und 118 ArbGB).

LOHNAUFZAHLUNG BEI DER VERSETZUNG AN EINE ANDERE ARBEITSSTELLE

Die Novelle verringert die Anzahl jener Fälle, in denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Angestellten Lohnzuzahlungen bis zur Höhe des durchschnittlichen Lohnes auf Grund der Versetzung des Angestellten an einen anderen Arbeitsplatz zu leisten. Zur Zeit gebühren diese Zuzahlungen nur bei der Versetzung auf Grund einer Berufs- oder Infektionskrankheit oder wegen übermäßiger Belastung, außergewöhnlichen Ereignissen, einer Naturkatastrophe oder auf Grund des Stillstandes bzw. der Arbeitsunterbrechung wegen widriger Witterungseinflüsse (§ 41 Abs. 1 ArbGB).

Weiters beseitigt die Novelle die Verpflichtung des neuen Arbeitgebers, dem Angestellten die Zuzahlung zu leisten, wenn das Arbeitsverhältnis des Angestellten beim vorigen Arbeitgeber wegen Berufskrankheit oder Betriebsunfalls beendet wurde und der vorige Arbeitgeber für den Angestellten keine andere passende Arbeit hatte (§ 139 Abs. 2 ArbGB).